Parte especial

Técnico de la Administración de la Seguridad Social

Tema 73: Los sujetos del contrato de trabajo. El trabajador y el empresario. La capacidad contractual. Derechos y deberes. El poder de dirección. El poder disciplinario. El estado y otros entes públicos como empresarios. Prestaciones del contrato de trabajo. Prestaciones del trabajador. El lugar de la prestación.

Colección Temarios, 2020

© Reservados todos los derechos de esta edición para SKR Preparadores S.L., 2020

Calle Covarrubias, 9, bajo izquierdo, 28010, Madrid

https://skr.es/

Queda rigurosamente prohibida cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación total o parcial de esta obra sin el permiso escrito de los titulares de los derechos de explotación.

1. LOS SUJETOS DEL CONTRATO DE TRABAJO. EL TRABAJADOR Y EL EMPRESARIO.....2
2. LA CAPACIDAD CONTRACTUAL.....3
3. DERECHOS Y DEBERES.....3
4. EL PODER DE DIRECCIÓN. EL PODER DISCIPLINARIO.....5
5. EL ESTADO Y OTROS ENTES PÚBLICOS COMO EMPRESARIOS.....7
6. PRESTACIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO. PRESTACIONES DEL TRABAJADOR.....7
7. EL LUGAR DE LA PRESTACIÓN.....8

1. LOS SUJETOS DEL CONTRATO DE TRABAJO. EL TRABAJADOR Y EL EMPRESARIO

Los sujetos del contrato de trabajo son fundamentalmente dos. Por una parte, encontramos la figura del **trabajador,** el cual es la figura central del derecho del trabajo y que se define como la persona física que voluntariamente presta sus servicios retribuidos por cuenta ajena dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona denominada empleador o empresario (artículo 1.1 TRET).

Por otro lado, encontramos la figura del **empresario**, el cual constituye la contraparte del trabajador en la relación jurídico-laboral y en el contrato de trabajo en sí, definiéndose aquel como todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas.

2. LA CAPACIDAD CONTRACTUAL

El artículo 7 TRET determina esta cuestión, estableciendo que podrán contratar la prestación de su trabajo:

a) Quienes tengan plena capacidad de obrar conforme a lo dispuesto en el Código Civil.

b) Los menores de dieciocho y mayores de dieciséis años, que vivan de forma independiente, con consentimiento de sus padres o tutores, o con autorización de la persona o institución que les tenga a su cargo.

Si el representante legal de una persona de capacidad limitada la autoriza expresa o tácitamente para realizar un trabajo, queda esta también autorizada para ejercitar los derechos y cumplir los deberes que se derivan de su contrato y para su cesación.

c) Los extranjeros, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación específica sobre la materia.

Respecto a la capacidad contractual del empresario, esta debe estudiarse conforme a los diferentes tipos de empresario que reconocen tanto el Código Civil como el Código de Comercio.

Así, respecto del empresario individual, dado que se trata de una persona física, no existe regla especial de capacidad en el TRET, por lo que se habrá de aplicar las reglas generales civiles.

Continuando con el empresario persona jurídica, dado que también existe silencio del TRET, habrá que estar a las reglas de capacidad de corporaciones, fundaciones y sociedades que determinan el CC y el CCom.

3. DERECHOS Y DEBERES

Derechos. Los derechos de los trabajadores se recogen en la Constitución Española (CE) y se atribuyen a los trabajadores con el contenido y el alcance que para cada uno de ellos disponga su específica normativa.

En base al artículo 4 del TRET, se establece que los trabajadores tienen como **derechos básicos**:

- Trabajo y libre elección de profesión u oficio.
- Libre sindicación.
- Negociación colectiva.
- Adopción de medidas de conflicto colectivo.
- Huelga.
- Reunión.
- Información, consulta y participación en la empresa.

En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

a) A la ocupación efectiva.

b) A la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad.

c) A no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleados, por razones de estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.

d) A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales.

e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

f) A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.

g) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

h) A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

Deberes. Por otra parte, si hablamos de los **deberes** del trabajador, tendremos que acudir al artículo 5 TRET, el cual dispone que los trabajadores tienen como deberes básicos:

a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.

b) Observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten.

c) Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.

d) No concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en esta ley.

e) Contribuir a la mejora de la productividad.

f) Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.

Respecto del empresario, el TRET no establece una regulación específica de cuáles son sus derechos y deberes, fundamentalmente porque se ha de entender que al estar en la parte opuesta de la relación laboral, por regla general, garantizar los derechos del trabajador serán su deber principal, así como disfrutar del cumplimiento de los deberes del trabajador su principal derecho, por supuesto, claro está, junto al de la obtención de frutos del trabajo del trabajador, además del poder de dirección y el disciplinario.

4. EL PODER DE DIRECCIÓN. EL PODER DISCIPLINARIO

El **poder de dirección** podría definirse como la potestad del empresario de alterar, de forma unilateral, los límites de la prestación laboral, siempre que no supongan modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

La Constitución Española y el Estatuto de los Trabajadores, regulan varios preceptos de los que se deriva directamente el poder de dirección del empresario:

1. Se reconoce la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado. Los poderes públicos garantizan y protegen su ejercicio y la defensa de la productividad, de acuerdo con las exigencias de la economía general y, en su caso, de la planificación.
2. Las personas trabajadoras prestan sus servicios "*dentro del ámbito de organización y dirección*" de un empresario (art. 1.1 TRET).
3. Es deber básico del trabajador "c*umplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus funciones directivas*" (apdo. c), art. 5 TRET).
4. El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue (art. 20.2 TRET).
5. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador (art. 54 TRET).

El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, en su caso (art. 20.3 TRET).

Respecto del contenido del poder de dirección, encontramos que el mismo se compone de las siguientes capacidades:

- Facultad de dictar instrucciones generales sobre la organización y el funcionamiento de la empresa y sobre la prestación laboral en ésta; así como instrucciones particulares a un trabajador o grupo de trabajadores sobre el contenido/circunstancias de su trabajo (artículo 20 TRET).
- Controlar el efectivo cumplimiento de esas instrucciones (art. 20.3 del TRET). Consecuencia del incumplimiento: Poder disciplinario (facultad de imponer sanciones) (art. 58.1 del TRET).

- Poder de policía en la empresa, en la realización de registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio de la empresa y del de los demás trabajadores (art. 18 del TRET).
- *Ius variandi*: Poder de modificar el contenido pactado de la prestación laboral del trabajador. Movilidad funcional, movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

El **poder disciplinario** y sancionador, por su parte, le permite sancionar a aquellos trabajadores que no cumplan con sus deberes laborales. El artículo 58 del TRET establece que los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción social. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

El ejercicio del poder disciplinario empresarial está sujeto a límites materiales, entre ellos:

- Ha de ejercitarse respetando los límites externos impuestos por la Constitución, las leyes, los convenios colectivos y los contratos de trabajo. STS, Sala de lo Social, de 05/02/2008, Rec. 215/2007; SSTSJ Cataluña, de 18/09/2001 y de 18/09/2001
- Que la falta se encuentre tipificada en la norma legal o convencional de aplicación a la empresa, de manera que no sancione por conductas que no estén descritas en tales normas.
- Que la graduación de la falta se haya realizado atendiendo a principios de individualización y proporcionalidad correspondiendo al Juez de lo Social examinar si la sanción impuesta es acorde a la gravedad de la conducta del trabajador, teniendo en cuenta la trayectoria profesional, la antigüedad, los hechos coetáneos y posteriores, la mayor o menor responsabilidad.

- Que no se discrimine a los trabajadores en la imposición de la sanción cuando concurren los mismos hechos salvo circunstancias que justifiquen la imposición de sanciones diferentes.
- Que no se haya sancionado previamente por los mismos hechos o principio de *non bis in idem*.
- Que la sanción impuesta no esté prohibida legalmente, como la disminución de vacaciones o descansos y multas de haber.

También el ejercicio del poder disciplinario por los empresarios está sometido a **límites formales**, como son la comunicación escrita al trabajador por faltas graves y muy graves haciendo constar la fecha y los hechos que lo motivan (art. 58.2 TRET) con la debida concreción para evitar imputaciones vagas o genéricas que impidan garantizar el derecho de defensa del trabajador en el acto del juicio, y la aportación de expediente contradictorio cuando se trate de sanciones a los representantes legales y sindicales, así como audiencia a los delegados sindicales cuando el trabajador sancionado esté afiliado a un Sindicato (arts. 114 y 115 ;LRJS).

5. EL ESTADO Y OTROS ENTES PÚBLICOS COMO EMPRESARIOS

Si hablamos del Estado y otros entes públicos como empresarios dentro de la relación laboral, tendremos que acudir en primer lugar a lo establecido en el artículo 1.3.a) TRET, el cual dispone que se excluyen de la relación laboral "la relación de servicio de los funcionarios públicos, que se regirá por las correspondientes normas legales y reglamentarias, así como la del personal al servicio de las Administraciones Públicas y demás entes, organismos y entidades del sector público, cuando, al amparo de una ley, dicha relación se regule por normas administrativas o estatutarias", siendo normas como el TREBEP las encargadas de regular estas relaciones profesionales.

Por tanto, únicamente en el caso de que no estemos en el supuesto anterior, podremos hablar del Estado o el Sector Público como empresario en el marco del TRET. Así, la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, reconoce un buen número de formas, entre las que podemos destacar las sociedades mercantiles Estatales o las Fundaciones Públicas, en las que, pese a su sujeción a la normativa de derecho público en numerosos de sus aspectos, lo cierto es que su personal suele regirse por el derecho laboral al uso de cualquier otra corporación de este tipo.

6. PRESTACIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO. PRESTACIONES DEL TRABAJADOR

Del contrato de trabajo se derivan una serie de obligaciones para ambas partes. Estas obligaciones encuentran su objeto en las prestaciones de las partes, que no es otra cosa que a lo que se obligan en el marco del contrato de trabajo.

Respecto de las prestaciones del trabajador, la principal prestación no es otra que la cesión de los frutos de su trabajo al empleador o empresario, obligación esencial que se materializa en la prestación orientada a la obtención de aquellos.

Respecto de los caracteres de la prestación del trabajador, encontramos los siguientes:

- Es una obligación *intuitu personae*¸ o de carácter personal, pues es el propio trabajador el que queda personalmente obligado a prestar los servicios convenidos.

- Es una obligación de hacer, en cuanto que implica una activfdad encaminada a la obtención de una utilidad materialmente apreciable.

- Es una obligación sujeta a determinadas condiciones, entre las que encontramos deberes como el deber de diligencia y de buena fe, recogido en el artículo 5 TRET (Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia). Otros deberes a tener en cuenta son el deber de obediencia, refiriéndose al acatamiento de las órdenes o instrucciones del empresario o persona en quien este delegue o el deber de rendimiento, donde podemos citar el contribuir a la mejora de la productividad que el citado artículo 5 TRET también establece.

7. EL LUGAR DE LA PRESTACIÓN

El artículo 1.5 TRET se refiere al centro de trabajo, que serán normalmente el lugar donde se desarrolle la prestación laboral. En concreto, el TRET establece que, a efectos de este, se considera centro de trabajo la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral.

En la actividad de trabajo en el mar se considerará como centro de trabajo el buque, entendiéndose situado en la provincia donde radique su puerto de base.

Por tanto, debe descartarse la posibilidad de dejar al arbitrio del empresario la decisión última de crear artificialmente o reconocer la existencia de un centro de trabajo, dado que la esencia del mismo se

asienta, como dijo la sentencia del extinto Tribunal Central de Trabajo de 27 de febrero de 1987, en los siguientes requisitos:

- **a)** unidad productiva, entendida como la realidad primaria y más simple que sirve de soporte a la realización práctica de la actividad empresarial; debiéndose de concebir el centro de trabajo, con un criterio extenso y racional, como una técnica de producción ensamblada en el conjunto empresarial, que es donde se encarga la coordinación de la total actividad de los distintos centros que componen la empresa. Tal elemento, que es de carácter material, alude a una autonomía técnica, que se da tanto en la unidad productiva donde se producen de manera acabada los bienes o servicios objeto de la actividad empresarial -organización vertical: cada unidad productiva comprende toda la producción-, como en la unidad productiva dedicada a una parte de la actividad empresarial -organización horizontal: cada unidad productiva asume una fase de la producción, o una parte del trabajo en que se divide la actividad empresarial-.
- **b)** organización específica, que implica una autonomía organizativa dentro del conjunto empresarial, sin que suponga privar a la empresa del poder general de planificar y regir la vida entera del negocio. Tal elemento, que es de carácter material, alude a una autonomía organizativa superpuesta a la autonomía técnica. De esta manera, si concurren varias unidades productivas con una única organización específica, hay un único centro de trabajo, y no tantos como unidades productivas. Para delimitar si una unidad productiva ostenta una organización específica se atiende a indicios: separación geográfica del resto de la empresa; distribución de funciones entre unidades productivas; organigrama de personal de la unidad productiva -incluyendo, por ejemplo, a un responsable general-.
- **c)** que sea dado de alta como tal ante la Autoridad Laboral, sin que se trate de una exigencia esencial o trámite constitutivo para la existencia del centro de trabajo, como se evidencia a partir de la vigencia del Real Decreto Ley 1/1986, de 14 de marzo y de la Orden Ministerial de 6 de octubre de 1986, ya que este requisito sólo implica una conducta del empresario evidenciadora de su decidido propósito de crear o reconocer una unidad técnica o productiva, y por ello, una vez causada el alta administrativa del centro de trabajo, hay que presumir la existencia real del mismo,

aun cuando se trate de una presunción iuris tantum, susceptible de ser destruida mediante prueba en contrario. Quien niegue la existencia del centro, habrá de demostrar la ausencia de los requisitos que configurarían la misma.

Trabajo a distancia. Finalmente, tenemos que mencionar esta nueva modalidad de trabajo, que se cita en el art. 13 ET:

Las personas trabajadoras podrán prestar trabajo a distancia en los términos previstos en la Ley 10/2021 de trabajo a distancia.

Esta mención del ET se refiere a la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. Conforme a este texto legal, podemos hacer alusión al: a) Ámbito de aplicación y b) Definiciones.

a) Ámbito de aplicación. Las relaciones de trabajo a las que resultará de aplicación la presente Ley serán aquellas en las que concurran las condiciones descritas en el artículo 1.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que se desarrollen a distancia con carácter regular.

Se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

b) Definiciones. A los efectos de lo establecido en esta Ley, se entenderá por:

a) «Trabajo a distancia»: forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.

b) «Teletrabajo»: aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

c) «Trabajo presencial»: aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.